TRAVAIL ET RÉMUNÉRATION

INSTITUT
DE LA STATISTIQUE
DU QUÉBEC

www.stat.gouv.qc.ca

Flash-info

Mai 2014 | Volume 15, numéro 2

Le secteur public au Québec : un bloc monolithique?

par Nadège Jean

La publication d'indicateurs statistiques prend souvent en compte l'appartenance au secteur (privé ou public) dans la ventilation des données présentées, particulièrement dans le secteur des statistiques économiques. À l'opposé du secteur privé, dont la composition hétérogène est généralement connue[1], le secteur public est souvent perçu comme un bloc monolithique. L'objectif de cet article est de présenter la composition du secteur public et les différentes déclinaisons de ce dernier dans le cadre des travaux de la Direction des statistiques du travail et de la rémunération de l'Institut de la statistique du Québec (ISQ). Cet éclairage est d'autant plus pertinent qu'un des mandats de l'Institut, soit celui portant sur la comparaison de la rémunération, prend comme secteur de base un découpage précis d'une partie du secteur public. À la suite de la présentation des différentes composantes du secteur public et de la portion visée par le mandat de comparaison de la rémunération, un exemple de résultats portant sur la rémunération d'emplois professionnels illustre les constats différents découlant de deux découpages utilisés pour le secteur public. Les données sur la rémunération utilisées dans cet article proviennent de l'*Enquête sur la rémunération globale au Québec* (ERG), réalisée annuellement par l'Institut. Cette enquête d'envergure compile, en plus des salaires, des données sur les avantages sociaux, les heures de travail, les caractéristiques de la main-d'œuvre (ancienneté, statut de syndicalisation, régime de travail et sexe), les heures chômées payées ainsi que sur les emplois existant dans les entreprises de 200 employés et plus au Québec.

Avant de définir le secteur public et ses composantes, il est nécessaire de présenter les deux mandats pour lesquels l'ERG est menée. D'une part, l'enquête sert de matériel de base à la comparaison de la rémunération, prescrite par l'article 4 de la *Loi sur l'Institut de la statistique du Québec*.

Selon cet article, l'Institut :

> « informe le public de l'état et de l'évolution comparés de la rémunération globale des salariés régis par une convention collective du gouvernement, des commissions scolaires, des collèges et des établissements d'une part et de la rémunération globale des autres salariés québécois de toute catégorie qu'il détermine d'autre part. »

Un rapport faisant état des résultats de cette comparaison est publié au plus tard le 30 novembre de chaque année. Ce mandat, spécifique, est réalisé en appui aux parties à la négociation des conditions de travail des salariés de ce que l'Institut nomme l'administration québécoise, dont la définition sera présentée à la section suivante.

D'autre part, selon l'article 2 de la Loi, l'Institut a pour mission de :

> « fournir des informations statistiques qui soient fiables et objectives sur la situation du Québec quant à tous les aspects de la société québécoise pour lesquels de telles informations sont pertinentes. »

Également dans ce numéro :

Les immigrants dans les RMR de Montréal, Toronto et Vancouver : participation sur le marché du travail et qualité de l'emploi 6

1. Par exemple, les données portant sur les entreprises du secteur privé sont, la plupart du temps, présentées selon un découpage sectoriel plus fin (ex. : fabrication, finances, commerce de gros et de détail, etc.) et ventilées selon la taille des entreprises.

Ce mandat, général, présente la mission de l'Institut et s'applique non seulement aux données sur le travail et la rémunération, mais à tout autre secteur pour lequel l'Institut est en mesure de produire des statistiques fiables et objectives. Par exemple, les conditions de vie, la santé et le bien-être des populations ou encore la science, la technologie et l'innovation sont des thématiques pour lesquelles divers indicateurs statistiques sont produits régulièrement par l'ISQ. Dans le domaine de la rémunération, l'Institut produit ainsi des données concernant les employés québécois de tous les secteurs d'activité.

La réalisation de ces deux mandats nécessite un découpage différent des entreprises de l'univers, c'est-à-dire selon la référence des produits aux deux articles de la Loi cités. Chaque entreprise de l'univers évolue dans le secteur privé ou le secteur public. Le secteur privé est stratifié selon l'activité économique et la taille de l'entreprise et les résultats sur la rémunération sont ventilés de la même manière, qu'ils soient produits pour l'article 4 ou l'article 2. La situation est différente dans le secteur public, puisque son découpage varie selon les objectifs des articles.

Univers du secteur public: une définition

Selon l'Institut, tout comme selon Statistique Canada, l'univers du secteur public au Québec comprend toutes les entités classées dans le secteur de l'administration publique et toutes les entreprises sous contrôle public. Ce contrôle peut prendre la forme d'une propriété exclusive d'une unité institutionnelle[2] ou d'une participation majoritaire sous forme d'actions donnant droit de vote. De façon générale, le secteur public comprend l'ensemble des organismes des trois paliers gouvernementaux ainsi que les organismes sans but lucratif n'appartenant pas à l'État, mais qui rendent essentiellement des services aux ménages et qui sont en totalité ou en majeure partie financés et contrôlés par le pouvoir public.

Comme le montre l'organigramme à la page suivante, le secteur public a deux principales composantes. La première comprend les administrations publiques des trois paliers de gouvernement de même que toutes les entités sans but lucratif créées par les administrations publiques pour fournir des services à la population. La deuxième composante regroupe toutes les entreprises sous contrôle public, c'est-à-dire des entreprises de compétence fédérale, provinciale ou locale appartenant à l'État. Ces entreprises exercent des activités sur le marché où elles concurrencent souvent les organismes du secteur privé. Elles sont classées parmi les sociétés non financières ou financières. Une société non financière est une unité institutionnelle marchande dont la principale activité est la vente de biens et de services non financiers sur le marché (par exemple des sociétés de services postaux, d'alcools), alors qu'une société financière est une entité institutionnelle dont l'activité principale est la vente de services financiers sur le marché (par exemple des services bancaires, des sociétés publiques d'investissement et de financement).

En résumé, pour qu'une entreprise puisse faire partie de l'univers du secteur public, elle doit être à la fois une unité institutionnelle, contrôlée par une administration publique qui a le pouvoir d'influencer ses décisions stratégiques, et une unité productrice de biens et/ou de services marchands ou non.

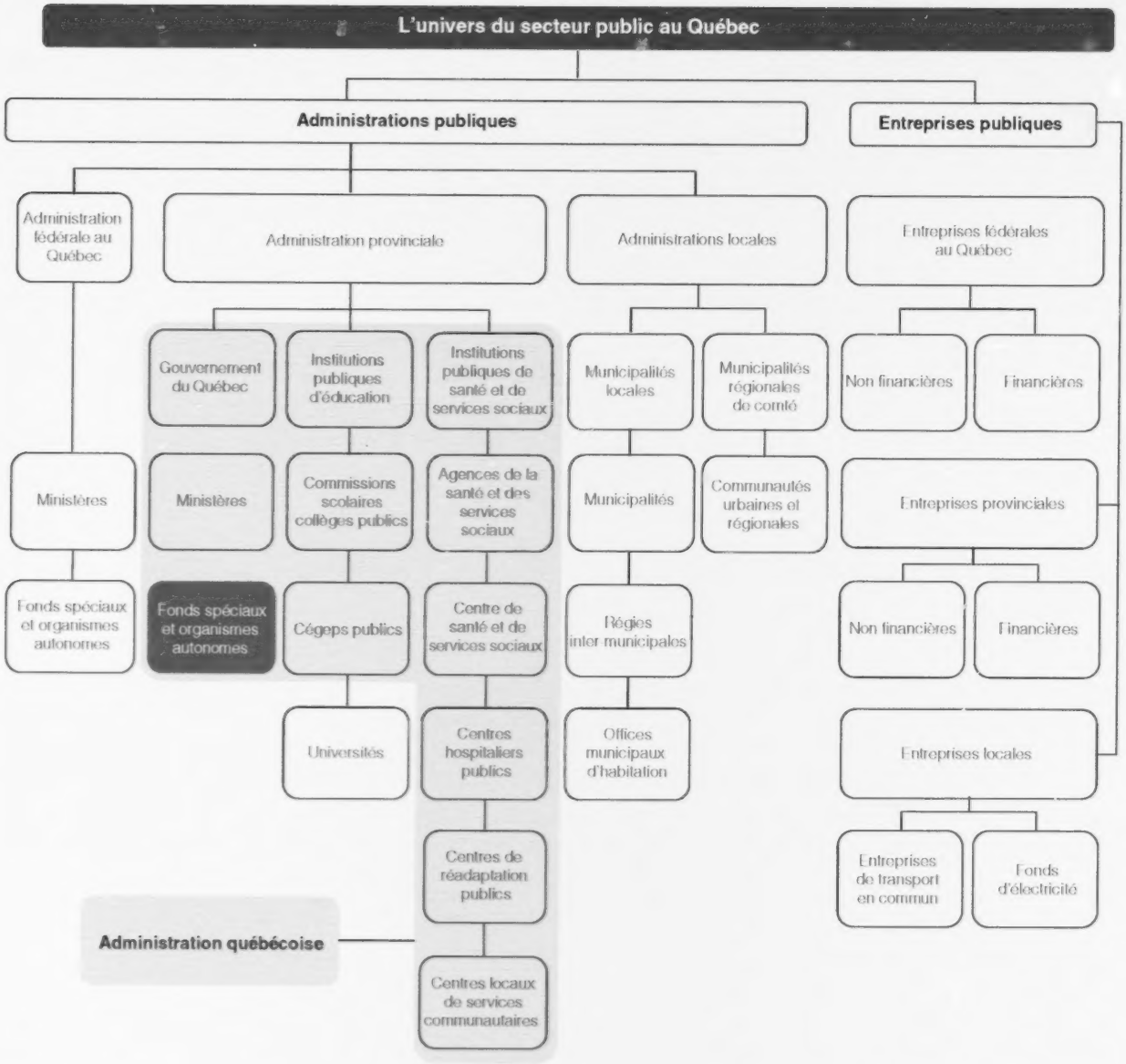
Mandat de comparaison en vertu de l'article 4

Attardons-nous maintenant à l'appartenance des salariés retenus dans le secteur de base tel que défini dans le mandat de comparaison de la rémunération. Ainsi que mentionné précédemment, l'Institut compare la rémunération globale des salariés régis par une convention collective du gouvernement, des commissions scolaires, des collèges et des établissements (secteur de base) avec celle des autres salariés québécois de toute catégorie qu'il détermine (marché de comparaison). Quelle est la structure du secteur de base et du marché de comparaison? Selon l'article 4 de la Loi sur l'Institut, les termes « commissions scolaires », « collèges » et « établissements » du secteur de base sont définis à l'article 1 de la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic* (loi 37):

«

- Une commission scolaire comprend une commission scolaire au sens de la Loi sur l'instruction publique (chapitre I-13.3) ou, sous réserve de l'article 35, au sens de la Loi sur l'instruction publique pour les autochtones cris, inuit et naskapis (chapitre I-14) et tout autre organisme similaire désigné par le gouvernement pour l'application de la présente loi.
- Un collège désigne un collège au sens de la Loi sur les collèges d'enseignement général et professionnel (chapitre C-29).
- Un établissement comprend une agence, un établissement public au sens de la Loi sur les services de santé et les services sociaux (chapitre S-4.2), un établissement privé conventionné au sens de cette loi, à l'exception de celui visé au deuxième alinéa de l'article 551, et tout organisme qui fournit des services à un établissement ou à des usagers conformément à cette loi et est déclaré par le gouvernement être assimilé, pour l'application de la présente loi, à un établissement au sens de cette loi.
- Un établissement comprend également un conseil de la santé et des services sociaux, un établissement

2. L'unité institutionnelle est une entité économique autorisée à posséder des actifs en propre, à contracter des obligations et à s'engager dans des activités économiques et des opérations avec d'autres entités. Il s'agit de l'unité de mesure statistique de base dans l'univers du secteur public.



Source : Statistique Canada, *Guide du secteur public du Canada*, catalogue n° 12-589-X. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

public au sens de la Loi sur les services de santé et les services sociaux pour les autochtones cris (chapitre S-5) et un établissement privé conventionné au sens de cette loi. »

Par ailleurs, la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic* précise que certains organismes gouvernementaux ne font pas partie de la table de négociation et qu'ils fixent de manière autonome les politiques de rémunération. Ces organismes sont listés à l'annexe C[3] de cette loi.

Alors, selon l'article 4 de la *Loi sur l'Institut de la statistique du Québec*, le secteur de base se compose des salariés régis par une convention collective de la fonction publique et des réseaux publics de l'éducation et de la santé et des services sociaux; c'est le Secrétariat du Conseil du trésor qui coordonne leurs négociations. Dans le cadre de la comparaison, l'Institut nomme ce regroupement « administration québécoise ». Il n'existe pas d'autres publications à l'Institut utilisant cette appellation et, en général, ce n'est pas un regroupement que l'on peut retrouver dans la production de données des agences statistiques. C'est le contexte spécifique du mandat de comparaison ainsi que la définition du secteur de base, telle que stipulée dans cette loi, qui donnent lieu à cette appellation.

La comparaison de l'administration québécoise avec l'univers du secteur public montre que celle-ci s'apparente à l'administration provinciale. Cependant, les organismes gouvernementaux cités à l'annexe C de la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic* et les universités sont exclus du secteur de base. Les établissements d'enseignement de niveau universitaire, qui sont des institutions publiques d'éducation dont les opérations courantes sont financées en majeure partie par le gouvernement, sont autonomes dans la détermination des conditions de travail de leurs employés, mais soumis à des lignes directrices pour leur financement et leurs dépenses. Ce dernier aspect peut avoir une influence sur leur politique de rémunération.

Une fois l'administration québécoise bien circonscrite, le regroupement « autres salariés québécois » (voir le tableau 1) comprend non seulement le secteur privé, mais aussi les autres composantes du secteur public, que l'on désigne sous l'appellation « autre public », soit les administrations fédérale et locales, les universités, les entreprises publiques des trois paliers gouvernementaux ainsi que les organismes gouvernementaux ne faisant pas partie de la table de négociation selon la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic*.

Tableau 1

Regroupement « autres salariés québécois » en vertu de l'article 4 de la *Loi sur l'Institut de la statistique du Québec*

Autres salariés québécois	
Secteur privé	**Secteur « autre public »**
Mines	Entreprises publiques :
Manufacturier	• fédérales au Québec
Transport et entreposage	• provinciales
Communications	• locales
Commerce de gros et de détail	Administration fédérale au Québec
Finance, assurances et immobilier	Universités
Services aux entreprises	Administrations locales
Hébergement et restauration	Organismes gouvernementaux de l'annexe C
Autres services	

Mandat général de production statistique en vertu de l'article 2

Le processus de collecte de données sur la rémunération visant à répondre au mandat de comparaison permet également de disposer d'une banque de données riche et favorisant la production statistique destinée à un large public. De plus, l'Institut a procédé à la refonte de l'ERG au milieu des années 2000 afin d'élargir la couverture des emplois et de comparer les données avec d'autres sources provinciales et nationales[4]. Depuis trois ans, l'exploitation plus poussée des données colligées a permis d'en diversifier la production statistique. Dans ce type de production, l'Institut présente les résultats pour l'ensemble du secteur public et non pour l'administration québécoise spécifiquement, comme c'est le cas pour le mandat de comparaison.

En résumé, il faut distinguer les travaux liés à la comparaison, qui répondent aux besoins des parties à la négociation dans l'administration québécoise, de ceux faits dans le cadre du programme statistique général qui satisfont aux attentes des chercheurs, des analystes, des médias et du grand public. Bien entendu, la production et la diffusion des travaux des deux mandats sont réalisées de la manière la plus éclairante possible pour les diverses clientèles.

Dans la section suivante, à titre d'exemple, nous présentons la rémunération globale des salariés de l'administration québécoise comparée avec celle des salariés du secteur privé pour 17 emplois professionnels. La position du secteur public

3. À titre d'exemple, les organismes « Héma-Québec » et « Autorité des marchés financiers » ne font pas partie des régimes de négociation de l'administration québécoise.
4. Cette révision de l'enquête permet également à l'ISQ de disposer de meilleurs outils au regard du mandat de comparaison pour mettre en perspective les résultats qui en découlent.

face au secteur privé pour ces emplois est également analysée. De tels résultats existent aussi pour les catégories des techniciens, des employés de bureau, d'entretien et service et des ouvriers mais ne sont pas présentés.

Le salaire et la rémunération globale dans l'administration québécoise sont différents de ceux des autres entreprises du secteur public

Lorsqu'on compare la rémunération moyenne de l'administration québécoise avec celle du secteur privé et la rémunération des secteurs public et privé, arrive-t-on aux mêmes constats?

Le salaire des professionnels de l'administration québécoise est généralement plus faible que celui du secteur privé, tandis que la situation inverse est observée pour la rémunération globale (voir le tableau 2). Quant à la comparaison du secteur public face au secteur privé, elle montre que la plupart des emplois professionnels présentent un salaire et une rémunération globale plus élevés dans le secteur public. La comparaison de l'administration québécoise avec le secteur privé et celle des secteurs public-privé montrent également, sur le plan du salaire, un même statut de comparaison (retard, avance ou parité) pour 5 des 17 emplois, alors que du côté de la rémunération globale, cette situation est constatée pour 10 emplois. Cependant, la position de l'ensemble du secteur public face au secteur privé est meilleure que celle de l'administration québécoise par rapport au secteur privé pour chacun des emplois professionnels analysés.

L'analyse des données du tableau 2 révèle que les conditions de travail des salariés de l'administration québécoise et celles des autres entreprises du secteur public sont différentes puisqu'en moyenne, les professionnels de l'administration québécoise gagnent un salaire et une rémunération globale moins élevés que ceux observés pour un emploi comparable.

Tableau 2

Rémunération des professionnels par emploi repère dans l'administration québécoise[1] et les secteurs public[2] et privé, entreprises de 200 employés et plus, Québec, 2013

Emploi repère	Administration québécoise		Public		Privé		Écart			
							Adm.québ.-Privé		Public-Privé	
	Salaire annuel	Rémun. globale	Salaire annuel	Rémun. globale	Salaire annuel	Rémun. globale	Salaire annuel	Rémun. globale	Salaire annuel	Rémun. globale
	$	$/h	$	$/h	$	$/h	%			
Professionnel en communication 1	45 012	36,67	57 805	50,89	47 832	35,50	-6,3	3,2*	17,3	30,2
Professionnel en communication 2	65 458	52,25	70 821	58,12	62 454	47,34	4,6*	9,4	11,8	18,5
Professionnel en communication 3	77 745	62,04	86 456	71,14	97 591	77,02	-25,5	-24,1	-12,9	-8,3*
Professionnel en gestion financière 1	43 667	35,63	58 405	48,00	46 734	32,05	-7,0*	10,1	20,0	33,2
Professionnel en gestion financière 2	64 362	51,19	72 793	61,69	68 188	47,57	-5,9	7,1	6,3	22,9
Professionnel en gestion financière 3	74 827	59,74	93 408	82,62	97 627	72,75	-30,5	-21,8	-4,5*	11,9*
Ingénieur 1	47 753	38,78	54 820	45,55	58 209	40,64	-21,9	-4,8	-6,2	10,8
Ingénieur 2	73 607	58,57	87 500	79,31	80 091	56,41	-8,8	3,7	8,5	28,9
Ingénieur 3	87 241	69,13	103 575	92,82	107 013	75,54	-22,7	-9,3	-3,3*	18,6
Professionnel en sciences physiques 1	45 095	36,75	x	x	54 861	37,55	-21,7	-2,2*	x	x
Professionnel en sciences physiques 2	72 428	57,45	76 725	61,78	66 062	45,92	8,8	20,1	13,9	25,7
Professionnel en sciences physiques 3	79 071	62,97	91 005	73,40	89 260	62,32	-12,9	1,0*	1,9*	15,1
Avocat et notaire 1	61 807	49,83	72 651	58,73	70 194	54,87	-13,6	-10,1*	3,4*	6,6*
Avocat et notaire 2	92 980	73,46	98 619	80,12	88 471	67,97	4,8*	7,5	10,3	15,2
Avocat et notaire 3	121 169	95,26	120 467	98,06	118 462	94,13	2,2*	1,2*	1,7*	4,0*
Biologiste 1	44 996	36,67	x	x	46 879	31,64	-4,2	13,7	x	x
Biologiste 2	66 483	53,35	71 818	58,42	57 399	38,95	13,7	27,0	20,1	33,3

* Indique la parité entre les deux secteurs comparés

1. Le secteur « administration québécoise » comprend les salariés de la fonction publique ainsi que des réseaux publics de l'éducation et de la santé et des services sociaux.
2. Le secteur public comprend l'administration québécoise, les entreprises publiques des trois paliers gouvernementaux, les universités et les administrations municipale et fédérale.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2013.*

Les immigrants dans les RMR de Montréal, Toronto et Vancouver : participation sur le marché du travail et qualité de l'emploi

par Jean-Marc Kilolo-Malambwe

En raison du vieillissement de la population, plusieurs entreprises éprouvent des difficultés à combler leurs besoins en main-d'œuvre.[1] Pour faire face à cette réalité, deux solutions sont généralement proposées : premièrement, reculer l'âge de la retraite et ainsi prolonger la durée de la vie active; deuxièmement, recourir à la main-d'œuvre immigrante. À propos de cette dernière solution, de nombreuses études indiquent que la participation des immigrants sur le marché du travail est plus faible que celle des natifs (Boudarbat et Boulet, 2010; Kilolo-Malambwe, 2011; Ménard et Fadel, 2009). Qui plus est, le salaire des immigrants est inférieur à celui des natifs (Aydemir et Skuterud, 2005; Boudarbat et Lemieux, 2014). Dans ce contexte, le présent article vise à répondre aux deux questions suivantes en s'appuyant sur les données de l'*Enquête sur la population active* (EPA) de Statistique Canada : les immigrants ont-ils un accès à l'emploi comparable à celui des natifs? Une fois en emploi, leur accès à des emplois de qualité est-il comparable à celui des natifs? L'analyse porte sur les trois grandes RMR du Canada, à savoir Montréal, Toronto et Vancouver qui, ensemble, comptent près des deux tiers des immigrants du Canada en 2012. Cet article comporte trois sections. La première dresse un portrait de la participation des immigrants de 15 ans et plus sur le marché du travail dans ces trois RMR. La deuxième section étudie la qualité de l'emploi selon la grille d'analyse de l'ISQ.[2] La troisième section présente un modèle de régression permettant d'analyser la relation entre la présence d'une communauté immigrante en emploi et le taux d'emploi des immigrants.

Les immigrants de la RMR de Montréal sont plus susceptibles d'être en situation de chômage que ceux de Toronto et de Vancouver

Les RMR de Montréal, de Toronto et de Vancouver constituent les principaux lieux d'établissement des immigrants du Canada. En effet, 63,5 % d'entre eux demeurent dans une de ces trois villes en 2012. Il convient de mentionner que ces trois métropoles – sur un ensemble de 33 RMR – représentent un peu plus du tiers du marché du travail canadien (36 % de l'emploi). Par ailleurs, l'activité économique dans ces villes constitue environ la moitié du PIB de la province à laquelle chacune est rattachée.[3] Tant l'importance du marché du travail de ces trois RMR que leur poids économique à l'échelle provinciale et même canadienne[4] ont pour effet d'attirer les immigrants. Également, un nouvel arrivant aura tendance à s'établir dans des régions où la présence immigrante est forte. Mais, qu'en est-il de leur participation sur le marché du travail? Pour répondre à cette question, nous comparons les taux de chômage, d'activité et d'emploi des immigrants avec ceux des personnes nées au Canada.

Les immigrants de Montréal sont plus susceptibles de se retrouver en situation de chômage que « les personnes nées au Canada » de cette RMR (ci-après « les natifs ») (tableau 1). Leur taux de chômage s'élève à 12 %, soit 5 points d'écart avec les natifs. Ce portrait d'ensemble est aussi observé chez les femmes et chez les hommes. Le taux de chômage des immigrants s'établit à 9 % à Toronto et à 7 % à Vancouver. Dans ces deux RMR, aucune différence significative n'a été notée avec les natifs, tant pour l'ensemble que pour le sous-groupe des hommes et celui des femmes.

La comparaison des personnes nées à l'étranger entre elles montre que le taux de chômage des immigrants de la RMR de Montréal est supérieur à celui des immigrants des deux autres régions. Par ailleurs, aucune différence statistique n'a été observée entre les natifs montréalais et ceux des deux autres régions. Ces constats sont posés pour l'ensemble, chez les hommes et chez les femmes.

Les taux d'activité des immigrants dans ces trois RMR sont de l'ordre de 63-64 % et sont plus faibles que ceux des natifs. La proportion d'immigrants en emploi ou à la recherche d'un emploi est d'au moins 10 points plus élevée que celle des immigrantes; cet écart atteint même 14 points à Toronto. Chez les natifs qui sont actifs, l'écart entre les hommes et les femmes oscille entre 5 points (Toronto) et 8 points (Montréal).

Concernant les femmes, c'est à Toronto que la différence immigrantes-natives est la plus forte (–11,4 points), tandis que Montréal affiche la plus faible (–5,0 points).

1. Voir l'article de Joëlle Noreau (2013).
2. Voir encadré.
3. Voir l'ouvrage *Le Québec économique 2012. Le point sur le revenu des Québécois*, sous la direction de Marcelin Joanis, Luc Godbout et Jean-Yves Duclos; les rapports de l'OCDE : *Examens territoriaux de l'OCDE : Canada* (2002), *Examens territoriaux de l'OCDE : Montréal, Canada* (2004) ainsi que *OECD Territorial Reviews : Toronto, Canada* (2009).
4. Selon l'OCDE, l'économie montréalaise représente environ 10 % du PIB canadien; quant à la RMR de Toronto, sa part s'élève à un cinquième.

Tableau 1

Taux d'activité, taux d'emploi et taux de chômage des immigrants selon le sexe, 2012

	Taux de chômage		Taux d'activité		Taux d'emploi	
	Ensemble des immigrants	Écart par rapport aux natifs	Ensemble des immigrants	Écart par rapport aux natifs	Ensemble des immigrants	Écart par rapport aux natifs
	%	pts de %	%	pts de %	%	pts de %
Montréal						
Ensemble	11,8	4,5	63,8	-3,7	56,3	-6,3
Hommes	11,6	3,7	69,4	-2,1	61,4	-4,5
Femmes	12,1	5,5	58,6	-5,0	51,5	-7,9
Toronto						
Ensemble	8,7	0,4	64,0	-3,0	58,4	-7,3
Hommes	8,8	-0,3	71,3	-11,4	65,0	-2,5
Femmes	8,6	1,2	57,5	-5,8	52,5	-11,3
Vancouver						
Ensemble	7,3	1,2	63,3	-5,8	58,7	-6,2
Hommes	6,5	-0,3	68,6	-3,3	64,2	-2,8
Femmes	8,1	2,8	58,4	-7,9	53,7	-9,1

Source : Statistique Canada, totalisation spéciale, données non publiées, *Enquête sur la population active*, 2012.
Compilation : Institut de la statistique du Québec.

En examinant le taux d'emploi, on s'aperçoit que le pourcentage d'immigrants en emploi dans les trois RMR est plus faible que celui des natifs, que ce soit pour l'ensemble de la population ou pour le sous-groupe des femmes. Chez les hommes de Toronto et de Vancouver, les différences entre le taux d'emploi des immigrants et celui des natifs ne sont pas statistiquement significatives.

Les écarts de taux d'emploi entre immigrantes et natives sont beaucoup plus importants, en particulier à Toronto; en effet, un peu plus de la moitié des immigrantes de cette métropole (52,5 %) occupent un emploi, tandis que cette proportion monte à 63,8 % chez les natives (ce taux est d'ailleurs le plus élevé parmi les femmes nées au Canada des trois RMR). Vancouver et Montréal affichent des écarts respectifs de 9 points et 8 points.

L'écart hommes-femmes au sein de la population immigrante va de 10 points (Montréal) à 12,5 points (Toronto). Parmi la population native, les écarts varient de 3,7 points (Toronto) à 6,5 points (Montréal). Ainsi, les différences sont moins prononcées chez les natifs que chez les immigrants.

Quelle que soit la mesure utilisée, on note que les immigrants sont moins présents sur le marché du travail que les personnes nées au Canada dans les trois plus grandes RMR. La prise en compte du genre montre que cette réalité est davantage observée chez les femmes. Maintenant, quelle est la situation comparative des immigrants, une fois qu'ils ont obtenu un emploi? La qualité des emplois qu'ils occupent est-elle similaire à celle des natifs?

Dans les RMR de Montréal et de Toronto, les immigrants sont plus présents dans les emplois de qualité faible que dans ceux de qualité élevée, alors que le contraire s'observe chez les personnes nées au Canada

Dans la RMR de Montréal, près de deux immigrants sur cinq sont dans des emplois de qualité faible, alors que cette proportion baisse à un sur quatre chez les natifs (tableau 2). L'écart observé entre les hommes (les femmes) des deux groupes est du même ordre (13-14 points). Chez les immigrants, la proportion d'hommes dans ce type d'emploi n'est pas statistiquement différente de celle des femmes. Chez les natifs, par contre, les femmes occupent davantage des emplois de qualité faible que les hommes (28 % c. 22 %).

Environ le quart des immigrants occupent un emploi de qualité élevée, tandis que cette proportion atteint le tiers chez les natifs. L'analyse selon le genre n'indique aucun écart statistiquement significatif entre les hommes et les femmes des deux groupes.

Environ deux immigrants sur cinq occupent des emplois de qualité faible dans la RMR de Toronto, tandis que ce pourcentage s'établit à un sur cinq chez les natifs. Chez les immigrants, 31 % des hommes sont dans cette situation, soit un écart de 8 points par rapport aux natifs. L'écart est plus prononcé entre les femmes (17 points), contrairement à ce qui a été observé dans la RMR de Montréal.

Tableau 2
Qualité de l'emploi des immigrants et des natifs selon le sexe, RMR de Montréal, de Toronto et de Vancouver, 2012

	Qualité faible			Qualité élevée		
	Ensemble des immigrants	Ensemble des natifs	Écart par rapport aux natifs	Ensemble des immigrants	Ensemble des natifs	Écart par rapport aux natifs
	%		pts de %	%		pts de %
Montréal						
Ensemble	38,6	25,1	13,5	26,6	33,9	–7,3
Hommes	35,9	22,1	13,8	29,2	34,4	–5,2
Femmes	41,5	28,2	13,3	23,8	34,4	–10,6
Toronto						
Ensemble	37,6	24,8	12,8	26,8	32,1	–5,3
Hommes	30,8	23,0	7,8	29,4	30,6	–1,2
Femmes	43,9	26,6	17,3	24,3	33,5	–9,2
Vancouver						
Ensemble	32,0	21,6	10,4	30,0	33,1	–3,1
Hommes	24,9	18,5	6,4	33,6	32,9	0,7
Femmes	38,5	24,9	13,6	26,6	33,4	–6,8

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active* 2012. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

La proportion de femmes occupant un emploi de qualité faible est plus élevée que celle constatée chez les hommes, tant chez les immigrants que chez les personnes nées au Canada; les écarts sont respectivement de 13 et 4 points.

Dans la RMR de Toronto, un peu plus du quart des immigrants et environ le tiers des natifs occupent un emploi de qualité élevée. Une comparaison selon le sexe montre que ce sont surtout les hommes immigrants plutôt que les femmes qui se retrouvent dans ce type d'emploi (29 % c. 24 %), alors qu'aucune différence significative n'a été notée chez les natifs.

Le pourcentage des immigrants de la RMR de Vancouver qui occupent un emploi de qualité faible est estimé à 32 %, contre 22 % chez les natifs, soit une différence de 10 points. L'écart noté entre les femmes des deux groupes est environ le double de celui des hommes (14 points c. 6 points).

Dans les deux groupes, les femmes sont davantage dans des emplois de qualité faible que les hommes. En fait, deux cinquièmes des femmes immigrantes occupent ce type d'emploi; cette proportion descend à un sur quatre chez les hommes. Les pourcentages sont respectivement de 25 % et 19 % chez les natifs.

Au sein de la RMR de Vancouver, près d'un tiers des immigrants occupent un emploi de qualité élevée; contrairement aux deux autres RMR, cette proportion est similaire à celle des natifs. Chez les hommes, aucune différence statistique n'a été détectée entre la proportion d'immigrants ayant un emploi de qualité élevée et celle des natifs. Par contre, les immigrantes se retrouvent moins fréquemment que les natives dans ce type d'emploi (27 % c. 33 %).

Un regard différencié selon le genre ne montre aucune différence significative dans les emplois de qualité élevée, ni chez les immigrants ni chez les natifs. Toutefois, les femmes sont plus susceptibles d'être dans des emplois de qualité faible que les hommes, tant chez les immigrants que chez les natifs.

De façon générale, les immigrants des RMR de Montréal et de Toronto sont plus présents dans les emplois de qualité faible que dans ceux de qualité élevée, alors que c'est l'inverse pour les personnes nées au Canada. Cette observation est faite à la fois pour l'ensemble de la population et pour les femmes. Chez les hommes, seul le constat se rapportant à la qualité faible s'applique, puisqu'il n'y a pas de différence significative entre les hommes des deux groupes pour les emplois de qualité élevée dans ces deux RMR.

En ce qui concerne la RMR de Vancouver, l'ensemble des immigrants ainsi que les hommes immigrants sont plus présents dans les emplois de qualité faible que les natifs, tandis qu'il n'y a pas de différence significative entre immigrants et natifs pour les emplois de qualité élevée de ces groupes. Quant aux femmes, les immigrantes sont plus présentes dans les emplois de qualité faible alors que les natives sont plus présentes dans les emplois de qualité élevée.

Une comparaison des immigrants des trois RMR en ce qui a trait à la proportion d'emplois de qualité faible indique qu'il n'y a aucune différence statistique entre la RMR de Montréal et celle de

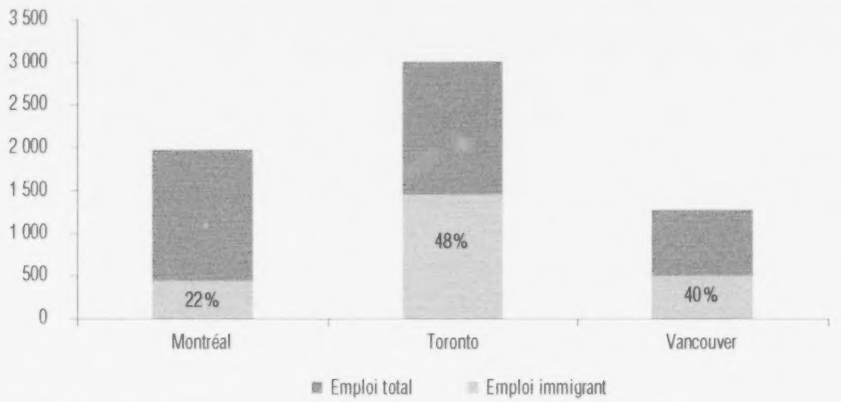
Toronto pour l'ensemble de la population de même que chez les femmes et les hommes.

Une différence statistique a été notée entre les immigrants de la RMR de Vancouver et ceux de la RMR de Montréal quant aux proportions d'emplois de qualité faible, non seulement pour l'ensemble de la population, mais aussi pour les hommes. Le même constat est fait lorsque la RMR de Vancouver est comparée avec celle de Toronto.

Concernant le pourcentage d'emplois de qualité élevée chez les immigrants, aucune différence significative d'un point de vue statistique n'a été enregistrée entre les trois régions métropolitaines, tant pour l'ensemble que pour le sous-ensemble des hommes et celui des femmes.

Figure 1

Poids de l'emploi des immigrants dans l'emploi total, RMR de Montréal, de Toronto et de Vancouver, 2012



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active* 2012. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Le fait d'avoir une masse critique d'immigrants est positivement relié à leur taux d'emploi

Le tableau 1 montre que le taux d'emploi des immigrants de la RMR de Montréal est plus faible que celui des RMR de Toronto et de Vancouver. Qu'est-ce qui peut bien expliquer cette différence? Des études antérieures (Boudarbat et Boulet, 2010; Kilolo-Malambwe, 2010) ont mis en évidence différents facteurs qui affectent le taux d'emploi des personnes nées à l'étranger; il s'agit notamment de la durée de résidence, du niveau d'études et du lieu d'obtention du diplôme. Par ailleurs, la présence d'un réseau communautaire établi depuis longtemps facilite l'intégration socioprofessionnelle des immigrants (Arcand, Helly et Lenoir, 2009). La figure 1 ci-dessous montre que le poids de l'emploi des immigrants dans l'emploi total varie d'une RMR à l'autre : le pourcentage le plus faible est observé à Montréal (22 %), et le plus élevé, à Toronto, où les immigrants occupent près d'un emploi sur deux (48 %); Vancouver se situe entre ces deux RMR, puisque deux emplois sur cinq (40 %) reviennent aux personnes nées à l'étranger.[5] L'objectif de cette section est de voir si la présence immigrante dans l'emploi a un effet sur le taux d'emploi des immigrants.

L'estimation qui est faite est basée sur le modèle d'analyse multivariée de Zavodny (2000). Ce dernier explique le taux d'emploi au moyen du salaire, du taux de chômage et du poids de la population cible dans la population totale. Ainsi, l'équation à estimer s'écrit comme suit :

$$Taux\ d'emploi_{i,t} = a1 + a2\,Salaire_t + a3\,Taux\ de\ chômage_t + a4\,Poids_t + a5\,Sexe + a6\,Temps_t + a7\,RMR_i + e_t\ (1)$$

Dans l'équation (1), $Taux\ d'emploi_{i,t}$ est le taux d'emploi des immigrants qui dépend du $Salaire_t$ (le logarithme du salaire réel moyen dans la RMR à l'année t), de la conjoncture économique mesurée par le taux de chômage des personnes nées au Canada ($Taux\ de\ chômage_t$); la variable d'intérêt, $Poids_t$, mesure le poids en emploi des immigrants dans la RMR. Le modèle est enrichi en incluant la variable sexe qui tient compte des différences entre les genres. En outre, afin de tenir compte des différences observables entre les RMR (qui sont constantes à travers le temps), le modèle inclut deux variables indicatrices, $Temps_t$ et RMR_i (qui captent leurs « effets fixes », voir Zavodny, 2000). Enfin, e_t est le terme d'erreur, c'est-à-dire qu'il y a d'autres facteurs qui affectent le taux d'emploi, dont on ne tient pas compte dans l'équation.

Les coefficients $a2$ à $a5$ sont en fait les quatre paramètres à estimer à l'aide du modèle. Ils décrivent l'effet de chaque variable sur le taux d'emploi.

Le modèle est estimé par la méthode des moindres carrés généralisés (HPAC SUR, voir tableau 3), en supposant une corrélation contemporaine entre les termes d'erreur d'ordre 1. Les résultats montrent un effet positif et statistiquement significatif de la présence immigrante en emploi sur le taux d'emploi des immigrants. En effet, la variable Poids suggère que le poids des immigrants dans l'emploi total est le facteur qui influence le plus avec un coefficient positif de 0.086. Ce résultat permet de comprendre pourquoi le taux d'emploi des immigrants à Vancouver est plus élevé que celui de Montréal, même si cette dernière RMR offre un marché du travail plus grand et un PIB plus important. Ainsi, on s'aperçoit que le fait d'avoir une masse critique d'immigrants joue sur leur intégration sur le marché du travail.

5. Notons que le poids de l'emploi des immigrants dans l'emploi total des trois RMR est très proche du poids des immigrants dans la population (24 % à Montréal, 51 % à Toronto et 42 % à Vancouver).

Par ailleurs, la variable indicatrice *femme* a un effet négatif et significatif sur le taux d'emploi, son coefficient étant de –0.12. Cela témoigne de la plus grande difficulté des femmes immigrantes à occuper un emploi. Enfin, le taux de chômage des natifs semble affecter le taux d'emploi des immigrants. Rappelons que cette variable est un indicateur de la conjoncture économique. De fait, le taux de chômage suppose que si les personnes nées au Canada peinent à trouver un emploi, cette réalité devrait également affecter les immigrants, puisque la conjoncture économique touche tous les travailleurs.[6]

En résumé, les immigrants semblent être moins actifs sur le marché du travail que les natifs dans les trois RMR étudiées. Par ailleurs, ils sont plus présents que ces derniers dans les emplois de qualité faible, mais moins dans ceux de qualité élevée. Lorsqu'on compare les RMR entre elles, on constate que la présence immigrante dans les emplois de qualité élevée ou faible est assez semblable d'une RMR à l'autre. Toutefois, il existe une différence au chapitre du taux de chômage : en dépit du fait que la région de Montréal est la deuxième plus grande RMR canadienne, eu égard à la grandeur de son marché du travail et à son PIB, elle affiche le taux de chômage des immigrants le plus élevé, devant Vancouver qui se classe en troisième position. L'analyse multivariée présentée dans cet article suggère que cela serait notamment attribuable à la plus faible présence des immigrants dans la main-d'œuvre de cette RMR. Il convient cependant de noter que plusieurs caractéristiques des immigrants (durée de résidence, niveau d'études, lieu d'obtention du diplôme, provenance), qui ne sont pas prises en compte dans l'analyse, sont susceptibles d'influencer la participation des immigrants sur le marché du travail.

Tableau 3

Estimation de l'effet du poids en emploi des immigrants sur leur taux d'emploi, 2006-2013

Variables explicatives	(1)
Poids des immigrants dans l'emploi	0,086***
	(0,007)
Taux de chômage des personnes nées au Canada	–0,593***
	(0,024)
Le fait d'être une femme	–0,123***
	(0,002)
Contrôles	
Salaire réel	0,060***
	(0,006)
Effets fixes (temps, RMR)	oui
Constante	0,46***
	(0,017)

*** Indique que la variable est significative au seuil de 1 %.

L'estimation est réalisée par la méthode des moindres carrés généralisés.

Références

ARCAND, Sébastien, Annick LENOIR-Achdjian et Denise HELLY (2009). « Insertion professionnelle d'immigrants récents et réseaux sociaux : le cas de Maghrébins à Montréal et Sherbrooke », *Canadian Journal of Sociology/Cahiers canadiens de sociologie*, vol. 34, n° 2, p. 373-402.

BOUDARBAT, Brahim, et Maude BOULET (2010). *Immigration au Québec : Politiques et intégration au marché du travail*, Montréal, rapport de recherche du CIRANO, n° 2010RP-05, 98 p.

CLOUTIER, Luc (2008). *La qualité de l'emploi au Québec. Développements conceptuels et création d'une typologie. État actuel de la réflexion*, Québec, Institut de la statistique du Québec, 47 p.

JOANIS, Marcelin, Luc GODBOUT et Jean-Yves DUCLOS (dir.) (2013). *Le Québec économique 2012. Le point sur le revenu des Québécois*, Québec, Presses de l'Université Laval, 582 p.

KILOLO-MALAMBWE, Jean-Marc (2011). *Participation des immigrants au marché du travail en 2009*, Québec, Institut de la statistique du Québec, 45 p.

NOREAU, Joëlle (2013). « Main-d'œuvre au Québec : Pénurie? Rareté? Comment s'y retrouver? », *Perspective*, vol. 23, février, p. 1-7.

ZAVODNY, Madeline (2000). "The effect of the minimum wage on employment and hours", *Labour Economics*, vol. 7, n° 6, p. 729-750.

6. Toutefois, une étude récente a montré que lors de la récession de 2009, la hausse du taux de chômage des immigrants a été plus forte que celle des natifs au Québec, en Ontario ainsi que dans l'ensemble du Canada (voir Kilolo-Malambwe, 2011).

Les données

À l'exception du salaire, les données utilisées proviennent de compilations spéciales faites à partir de l'*Enquête sur la population active* (EPA) de Statistique Canada. Les données sur les immigrants ne sont disponibles qu'à partir de 2006, ce qui explique pourquoi l'analyse multivariée ci-dessous couvre la période 2006-2013.

Des tests de différence entre les différents taux ont été réalisés afin de voir si les écarts entre différents groupes de population sont statistiquement significatifs.

L'échantillon utilisé dans l'analyse multivariée comprend 64 observations pour 4 régions (Montréal, Toronto et Vancouver; la quatrième région étant un regroupement des 30 autres RMR du Canada). Les données salariales, quant à elles, ont été calculées à partir des microdonnées à grande diffusion de l'EPA; le salaire nominal ainsi obtenu a été divisé par l'indice des prix à la consommation tiré du tableau CANSIM 326-0021 de Statistique Canada.

L'analyse multivariée présentée dans cet article ne tient pas compte de plusieurs facteurs explicatifs recensés dans la littérature sur la participation immigrante sur le marché du travail. Il s'agit notamment de la durée de résidence, du niveau d'études ainsi que du lieu d'obtention du diplôme. Par ailleurs, la composition de la population immigrante dans ces trois RMR n'est pas la même. Ces dimensions, qui ne sont pas prises en compte, influencent la participation immigrante sur le marché du travail.

La qualité de l'emploi

L'analyse de la qualité de l'emploi a été réalisée à partir des fichiers maîtres de l'EPA accessibles au Centre interuniversitaire québécois de statistiques sociales (CIQSS).

La population visée est composée des employés seulement et exclut les étudiants en emploi. Comme on n'est pas en mesure de distinguer les emplois des étudiants durant l'été (mai à août), les calculs sont faits sur une base de huit mois (septembre à avril). La qualité de l'emploi est découpée en trois niveaux (faible, moyen, élevé); toutefois, seuls les niveaux faible et élevé sont présentés. Les emplois de qualité faible sont : les emplois à temps partiel involontaire, les emplois rémunérés moins de 15,00 $ en $ de 2002 (18,12 $ en $ de 2012) et qui sont :

- de qualification faible (niveaux intermédiaire et élémentaire);
- de qualification faible et occupés par des travailleurs surqualifiés;
- de 41 heures ou plus;
- ou temporaires.

Les emplois de qualité élevée ont comme caractéristiques d'être rémunérés 15,00 $ ou plus (en $ de 2002), de qualification élevée (niveau technique, niveau professionnel et gestion), permanents, à temps plein (30-40 heures) ou à temps partiel volontaire. (Cloutier, 2008)

Des tests de différence entre proportions ont été effectués pour déterminer si les écarts observés entre différents groupes sont statistiquement significatifs.

VIENT DE PARAÎTRE

Annuaire québécois des statistiques du travail – Portrait des principaux indicateurs du marché et des conditions de travail, 2003-2013

L'Institut de la statistique du Québec a rendu public le document *Annuaire québécois des statistiques du travail Portrait des principaux indicateurs du marché et des conditions de travail, 2003-2013.*

L'Annuaire québécois des statistiques du travail a pour objectif de présenter un portrait de l'état du marché du travail ainsi que des conditions de travail. La publication porte sur les principaux indicateurs du marché du travail (emploi, chômage, taux d'activité et d'emploi, population active et population en âge de travailler) ainsi que sur certains indicateurs des conditions de travail (rémunération et durée du travail). Selon les éléments analysés, diverses ventilations sont effectuées, en lien avec les caractéristiques de l'employé, de l'emploi, du milieu de travail et géographiques.

Cette publication qui présente de l'information détaillée, pertinente et à jour est une publication importante de l'Institut de la statistique du Québec dans le domaine des statistiques du travail. Elle vise à répondre aux besoins de ceux qui veulent disposer d'une lecture à jour de l'état et de l'évolution du marché du travail en leur offrant des analyses et un suivi systématique de l'information dans ce domaine. Ce rapport est disponible sur le site Web de l'Institut à l'adresse suivante : www.stat.gouv.qc.ca.

À PARAÎTRE

Résultats de l'Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2013

L'Institut de la statistique du Québec diffusera prochainement le rapport *Résultats de l'Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2013*. L'*Enquête sur la rémunération globale* (ERG), réalisée chaque année, fournit de multiples données d'actualité sur la rémunération dans les entreprises de 200 employés et plus au Québec. Dans cette enquête, l'Institut collige de l'information sur tous les emplois présents dans les entreprises répondantes, en codant ces emplois selon la *Classification nationale des professions* (CNP) 2011.

Les données disponibles sur la rémunération des salariés du Québec concernent différents secteurs du marché du travail, entre autres l'ensemble des employés québécois, les employés du secteur public, ceux du secteur privé, les employés syndiqués et les non-syndiqués, l'administration municipale, le secteur universitaire et celui de la fabrication. L'information porte sur les heures régulières de travail, les salaires, la rémunération globale par heure travaillée et les échelles salariales, selon les professions des groupes intermédiaires et de base de la CNP.

Ce rapport sera disponible sur le site Web de l'Institut.

Ce bulletin est réalisé par la Direction des statistiques du travail et de la rémunération.

Ont collaboré à la réalisation : Nicole Descroisselles, révision linguistique
Marie-Eve Cantin, mise en page
Direction des communications

Pour plus de renseignements : Julie Rabemananjara, coordonnatrice
1200, avenue McGill College, bureau 400
Montréal (Québec) H3B 4J8

Téléphone : 514 876-4384 (poste 6217)
Télécopieur : 514 876-1767
Courriel : publication.dstr@stat.gouv.qc.ca

La version PDF de ce bulletin est diffusée sur le site Web de l'Institut, à l'adresse suivante : **www.stat.gouv.qc.ca**

Dépôt légal
Bibliothèque et Archives Canada
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
2e trimestre 2014
ISSN 1492-1073 (version imprimée)
ISSN 1715-6394 (en ligne)

© Gouvernement du Québec,
Institut de la statistique du Québec, 2000

Toute reproduction autre qu'à des fins de consultation personnelle est interdite sans l'autorisation du gouvernement du Québec.
www.stat.gouv.qc.ca/droits_auteur.htm

Institut de la statistique Québec